

<https://helda.helsinki.fi>

Jatkuvan oppimisen tietä on tasoitettava

Liukkunen, Ulla

2020-05-18

Liukkunen , U & Murto , J 2020 , ' Jatkuvan oppimisen tietä on tasoitettava ' , Helsingin Sanomat .

<http://hdl.handle.net/10138/316710>

unspecified

acceptedVersion

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.

This is an electronic reprint of the original article.

This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version.

Jatkuvan oppimisen tietä on tasoitettava

Työmarkkinajärjestelmä voisi tukea jatkuvaa oppimista nykyistä paremmin.

Koronavirusepidemialla on ennen kokematon vaikutus työmarkkinoihin. Tarvitsemme työmarkkinatoimia sekä kriisistä selviytymiseen että kriisin jälkeisessä maailmassa toimimiseen.

Hajallaan olevia jatkuvan oppimisen järjestelyitä on uudistettava siten, että jatkuvasta oppimisesta tulee kiinteä osa työmarkkinoiden toimintaa. Työmarkkinamallimme ei nykyisellään tue riittävästi jatkuvaa oppimista, vaikka sitä edistäviä muutoksia onkin tehty.

Vuonna 2005 säädettiin muutosturvasta, jolla tuetaan työttömyysuhan alaisen työntekijän työllistymistä ja uudelleenkouluttautumista. Yhteistoimintalain mukaan työpaikoilla tulee vuosittain laatia yhteistoiminnassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Tällä HALUTAAN korostaa ammattitaidon ylläpitämisen merkitystä osana työnantajan henkilöstöpolitiikkaa.

Osaamisen ja työllisyyden välistä yhteyttä on sittemmin havainnollistanut esimerkiksi se, että Työttömyysvakuutusrahasto ja Koulutusrahasto yhdistyivät viime vuonna Työllisyysrahastoksi.

Jatkuvan oppimisen malli ei kuitenkaan ole vielä riittävän selkeä. Lainsäädäntö on hajanaista, eikä esimerkiksi opintovapaalakia ole yrityksistä huolimatta saatu uudistettua. Jatkuva oppiminen ei ole osa työmarkkinamekanismia ja työmarkkinoiden toimintaa siinä määrin kuin se yritystoiminta ja työelämä huomioon ottaen voisi olla.

Suomeen tulisikin kehittää nopeasti työmarkkinoiden rakenteeseen ja toimintaan perustuva jatkuvan oppimisen malli.

Tukeutuminen työmarkkinajärjestelmään tarjoaisi valmiit kanavat tällaiselle työelämälähtöiselle mallille ja sen tehokkaalle toimeenpanolle. Pohdittavaksi tulisi, mitä jatkuvasta oppimisesta tulee säätää työlainsäädännössä ja miltä osin kyse on työehtosopimuksiin neuvoteltavista ehdoista tai yritys- ja työntekijäkohtaisista asioista. Kysymys on myös työehtojen määrittämisestä.

Jos jatkuvasta oppimisesta työelämässä säädettäisiin oma laki, jatkuva oppiminen omaksuttaisiin osaksi työmarkkinoiden toimintaa työaikasääntelyn, yhteistoiminnan, työehtosopimusten ja paikallisen sopimisen tapaan. Näin vahvistettaisiin työelämässä tapahtuvan jatkuvan oppimisen reunaehdot, institutionaaliset järjestelyt ja rahoituksen perusteet sekä asiat, joista työmarkkinaosapuolet voisivat sopia työehtosopimuksin.

Lakia tarvittaisiin myös turvaamaan heikommassa työmarkkina-asemassa olevien määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden sekä vuokratyöntekijöiden jatkuvan oppimisen järjestelyitä. Laki voisi olla väline jatkuvan oppimisen aseman määrittämiseksi yrittäjille ja erilaisille itsensä työllistäjille. Jo nykyisen hajanaisten sääntelyn kokoaminen yhteen lakiin selkeyttäisi jatkuvan oppimisen asemaa.

Valtakunnallinen jatkuvan oppimisen toimintamalli, jossa on aito yhteys työelämään, tuottaisi uudenlaisia keinoja myös työtä vailla olevien aseman kohentamiseen. Tällaisella pitkän aikavälin työllisyystoimella ehkäistäisiin eriarvoistumista ja syrjäytymistä.

Jatkuvan oppimisen mekanismille on nyt erityinen tarve. Työmarkkinajärjestelmän kautta toteutettava uudistus loisi työtä ja osaamista epävarmoihin oloihin niveltämällä työelämän vaatimukset ja koulutuksen toisiinsa.

Eri alojen toimijat kohtaavat epidemian talousvaikutukset eri tavoin. Jatkovaa oppimista tukeva uudistus edistäisi työntekijöiden ja osaamisen liikkumista työmarkkinoilla osaamiskatveita ehkäisten.

Työmarkkinoilla pitää varautua yhä paremmin osaamisen ylläpitämiseen, päivittämiseen ja laajentamiseen.

Vaikka toimintaympäristömme on kansainvälinen, vastuu työmarkkinoiden kehittämisestä on Suomella. Jatkuvan oppimisen integroiminen osaksi työmarkkinamallia tukisi työllistämismahdollisuuksien tunnistamista myös kansainvälisesti.

Nousimme 1990-luvun lamasta Nokian ja ict-osaamisen myötä. Kokemuksesta tiedämme, että pystymme rakentamaan kilpailukykyistä osaamista ja saavuttamaan sen kautta tuottavuuden kasvua.

Vielä emme tarkasti tiedä, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Jatkuva oppiminen olisi integroitava oleelliseksi osaksi työmarkkinamalliamme.

Ulla Liukkunen ja Jari Murto

Liukkunen on työoikeuden ja kansainvälisen yksityisoikeuden professori ja Murto työ- ja sosiaaioikeuden apulaisprofessori Helsingin yliopistossa.